

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI PADA KARYAWAN *CLEANING SERVICE* PT. ISS INDONESIA

LAURENSIA VELEN
VELLENLAURENCIA@YAHOO.COM

ABSTRACT

This research aims to determine the role of organizational culture in moderating the influence of organizational commitment on employee performance of cleaning service PT. ISS Indonesia Surabaya. The number of samples used is 150 samples. The data analysis technique used is a regression moderation with SPSS 16.0 program.

The research result shows that organizational commitment has a positive effect on employee performance of the cleaning service PT. ISS Indonesia, while organizational culture does not moderate the influence of organizational commitment on employee performance so that the relationship is weak or in other words, organizational culture is not a moderating variable.

Key Word: Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance, PT. ISS Indonesia Surabaya.

PENDAHULUAN

Komitmen dan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor fundamental dalam pengembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kedua faktor tersebut. Banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan, misalnya dengan memberikan pelatihan, seminar, dll. Salah satu komponen yang dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan adalah budaya organisasi di perusahaan tersebut. Tanpa adanya budaya organisasi yang berkembang dengan baik maka, karyawanpun tidak akan maksimal dalam bekerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka karyawan merasa nyaman dan memiliki terhadap perusahaan. Di sisi lain, peran budaya organisasi ini terkadang menjadi penghambat dalam mengembangkan komitmen dan kinerja karyawan. Berdasarkan pandangan umum di atas, penulis ingin melihat bagaimanakah peran budaya organisasi dalam memoderasi kedua variabel diatas, terutama pada karyawan *cleaning service* PT. ISS Indonesia di Surabaya. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT. ISS Indonesia.
2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT. ISS Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge 2008:100). Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:122), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi:

Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Ley dan Kamarul (2009), komitmen organisasi dibagi menjadi tiga bagian yakni :

1. *Affective Commitment*
Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi (Seniati, 2006). Komitmen ini berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperoleh dari tempat atau organisasi lain.
2. *Continuance Commitment*
Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi berkaitan dengan investasi seperti pensiun (Seniati, 2006). Dalam kaitannya dengan ini, anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi.
3. *Normative Commitment*
Komitmen Normatif adalah komitmen yang berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja atau memelihara hubungan dalam organisasi (Seniati, 2006). Dalam kaitan ini sesuatu yang

mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi adalah kewajiban moral yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu (Sutrisno, 2011:293).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (Susanto, 1997 dalam Soedjono, 2005). Sedangkan menurut Sutrisno (2011:2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Tipe Budaya Organisasi

Salah satu tipe budaya organisasi menurut Wallach (1983) dalam Ley dan Kamarul (2009), dibagi menjadi tiga kategori yakni *bureaucratic, innovative and supportive*.

1. Bureaucratic culture

Budaya birokrasi adalah budaya yang berpedoman pada hirarki dan memisah-misahkan antar setiap kelompok organisasi berdasarkan strata tertentu. Elemen-elemen yang terkandung dalam budaya birokrasi ialah *hierarchical, procedural, structured, ordered, regulated, established-solid, power-oriented* dan *cautions* (Mareena dan Norhasni, 2011).

2. Innovative culture

Budaya inovatif adalah budaya yang menitikberatkan pada kreativitas, menarik, dinamis orientasi pada hasil dan memberikan kesempatan untuk bereksplorasi dengan lingkungan kerja. Elemen-elemen di dalam budaya ini ialah *risk taking, creativity, result oriented, pressurize, stimulating, challenging, enterprising* dan *driving* (Mareena dan Norhasni, 2011).

3. Supportive culture

Budaya pendukung adalah budaya yang mengutamakan kerjasama tim dan berorientasi pada orang, menciptakan lingkungan organisasi menjadi lebih ramah, memberikan dukungan penuh bagi anggota organisasi untuk lebih maju dan memberikan kepercayaan yang penuh pada anggota organisasi. Elemen-elemen budaya suportif ialah *collaborative, relationship-oriented, encouraging, sociable, trusting, personal freedom, equitable, safe* (Mareena dan Norhasni, 2011).

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001) dalam Sutrisno (2011:10), budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yakni :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda, dimana budaya kerja membedakan organisasi satu dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi.
4. Budaya organisasi dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2011:170), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Cormick dan Tiffin (1980) dalam Sutrisno (2011:172), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan keterlambatan dan lama kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Jenis Kinerja

Menurut Motowidlo dan Van Scotter (1994) dalam Lee dan Kamarul (2008), kinerja karyawan dibagi menjadi dua yakni *task performance and contextual performance*

1. Task Performance

Kinerja tugas mencakup perilaku untuk memelihara dan melayani teknisi inti organisasi, seperti produksi produk, menjual barang dagangan, memperoleh persediaan, mengelola bawahan dan memberikan pelayanan.

Borman, Ackerman, & Kubisiak's (1994) dalam Coole (2003), kinerja tugas dibagi menjadi tiga dimensi yakni (a) kemahiran tugas/kualitas, (b) produktivitas, (c) keputusan dan pemecahan masalah.

2. Contextual Performance

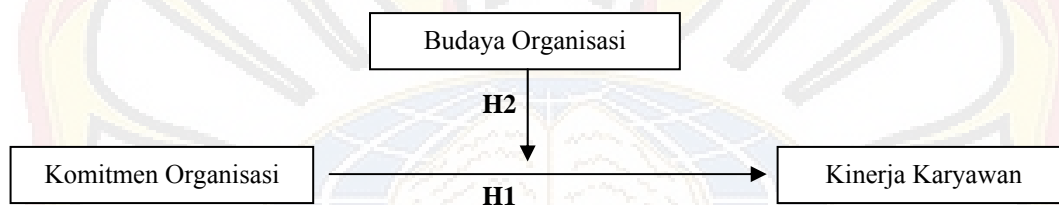
Kinerja kontekstual mengacu pada perilaku yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja, dengan kata lain dimana kegiatan dilakukan.

Borman & Motowidlo (1993) dalam Coole (2003), taksonomi kinerja konseptual terdiri dari lima dimensi yakni (a) Antusias dan usaha yang ekstra untuk menyelesaikan sendiri tugas dengan berhasil, (b) Suka rela untuk tetap melaksanakan tugas tambahan dari pekerjaan sendiri, (c) Membantu dan bekerja sama dengan orang lain, (d) Mengikuti aturan dan prosedur organisasi, (e) Menguasai, mendukung dan mempertahankan tujuan organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2011:176), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Efektif jika tujuan kelompok tersebut dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
4. Inisiatif
Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.



Gambar 2.1. Model Analisis

Sumber : Lee dan Ahmad (2009), dimodifikasi

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* PT. ISS Indonesia.

H2 : Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* PT. ISS Indonesia.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausal yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Umar, 2010:10). Data utama dalam penelitian yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui peredaran kuesioner kepada responden secara *non probability sampling*. Model analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan variabel *moderating*. Variabel moderating adalah variabel independen yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya dengan variabel dependen (Umar, 2010:138).

Definisi Operasional

1. Komitmen Organisasi (X1)
Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dimana dia bekerja dan bersedia melakukan usaha yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.
Menurut Lee dan Kamarul (2009), komitmen organisasi diukur menggunakan *Affective Commitment Scale* (ACS) (Allen dan Meyer 1990), yakni : (1) Totalitas dalam bekerja, (2) Antusias dalam dialog tentang organisasi, (3) Rasa memiliki terhadap organisasi, (4) Semangat adaptif dalam dan dengan organisasi manapun (5) Eksklusifitas dalam organisasi, (6) Simpati pada organisasi, (7) Makna organisasi untuk tiap individu, (8) Menjadi bagian dalam organisasi.
2. Budaya Organisasi (X2)
Budaya Organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak dan dapat mendorong karyawan dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja sebagai pembeda satu organisasi dengan yang lain .

Menurut Lee dan Kamarul (2009), budaya organisasi diukur menggunakan *Organizational Culture Index* (OCI) Wallach (1983). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan budaya birokrasi yang terdiri dari:

- a. Terstruktur, (2) Perintah, (3) Aturan, (4) Mapan-solid, (5) Sikap hati-hati, (6) Orientasi pada kekuasaan, (7) Hirarkis, (8) Prosedural.
3. Kinerja Karyawan
Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang memberikan pengaruh kepada organisasi/perusahaan.
Menurut Motowidlo dan Van Scotter (1994) dalam Lee dan Kamarul (2009), kinerja organisasi diukur menggunakan *self-rating 3-item* yakni : (1) Standar tentang pekerjaan yang jelas, (2) Besarnya kinerja karyawan dibandingkan dengan karyawan yang lain, (3) Kontribusi karyawan bagi organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah *cleaning service* PT. ISS Indonesia yang bekerja di Surabaya. Sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 150 karyawan *cleaning service* PT. ISS Indonesia yang bekerja di Surabaya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.315	1	112.315	518.302	.000 ^a
	Residual	32.071	148	.217		
	Total	144.386	149			
2	Regression	130.777	2	65.389	706.311	.000 ^b
	Residual	13.609	147	.093		
	Total	144.386	149			
3	Regression	130.812	3	43.604	469.008	.000 ^c
	Residual	13.574	146	.093		
	Total	144.386	149			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, x2

c. Predictors: (Constant), X1, x2, X1X2

d. Dependent Variable: Y

Dari Tabel ANOVA diatas tampak bahwa pada tiga tahap pengujian, nilai F selalu menunjukkan hasil yang signifikan (karena nilai probabilitas semuanya dibawah $\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam riset ini cocok dengan data.

Uji Hipotesis

Tabel 2

Variabel	B	Beta	t _{hitung}	Sig	Simpulan*
Konstanta	-0,394		-0,963	0,337	
X1 (Komitmen Organisasi)	1,817	1,388	12,545	0,000	Signifikan
X2(Budaya Organisasi)	-0,599	-0,503	-4,398	0,000	Signifikan
X1X2	-0,025	-0,123	-0,615	0,504	Tidak signifikan
F _{hitung} : 469,008 Sig:0,000					
R ² : 0,906					
R : 0,952					
Dependen Variabel : Kinerja Karyawan					
*Signifikan = H ₀ ditolak; tidak signifikan = H ₀ diterima					

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Sedangkan interaksi (X1X2) terhadap kinerja karyawan tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yakni sebesar 0,540. Hal ini mengindikasikan bahwa

budaya organisasi bukan merupakan variabel moderasi atau tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) terdukung karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang dalam bekerja maka mereka akan mulai merasa nyaman dan loyal dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka dengan sendirinya hasil kerja akan meningkat, prestasi kerja juga meningkat dan dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan suatu daya dalam diri karyawan untuk mengikatkan dan menyatukan dirinya dengan perusahaan. Saat karyawan merasa menjadi satu bagian atau menjadi keluarga dari perusahaan maka karyawan tersebut akan semakin loyal untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

Sedangkan hipotesis kedua (H2) ditolak karena memiliki nilai interaksi antara komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,540 > 0,05$ atau tidak signifikan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak memoderasi atau bisa dikatakan bahwa sifat moderasinya lemah atau merupakan variabel yang dapat berdiri sendiri. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi cenderung membuat karyawan tidak bebas dalam melakukan tugas-tugasnya karena adanya birokrasi yang ketat. Ketika karyawan merasa tidak nyaman, tertekan, kreativitas dibatasi maka dengan sendirinya kinerja akan menurun dan sebaliknya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT. ISS Indonesia diterima. Artinya, semakin tinggi komitmen maka kinerja akan semakin meningkat.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT. ISS Indonesia ditolak. Artinya, budaya organisasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ada, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja, sebaiknya pihak PT. ISS Indonesia memberikan pelatihan bagaimana menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.
2. Sebaiknya budaya organisasi yang ada di ISS dengan sebutan 8M ditata ulang karena terbukti tidak membawa pengaruh yang signifikan pada komitmen dan kinerja karyawan.

Terimakasih kepada Bapak J.B Budi Iswanto, P.hD dan Bapak Julius Runtu, SS., M.Si., CPHR yang telah memberikan motivasi dan banyak meluangkan waktu, serta pikiran selama proses pembuatan tugas akhir.

REFERENSI

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus., 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September, hal:124-135.
- Coole, David R., 2003, *The Effects of Citizenship Performance, Task Performance, and Rating Format on Performance Judgments*, University of South Florida Graduate School Theses and Dissertations. Paper 1348.
- Desianty, Sovyia., 2005, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Vol. 2 No. 1 Januari, hal: 69-84..
http://www.id.issworld.com/about_iss_indonesia/pages/values.aspx diakses pada tanggal 30 Januari 2012 pukul 21.15 WIB.
- Koesmono, H. Teman., 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September, hal : 171-188.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H., 2006, *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, John P. and Allen, Natalie J., 2004, *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*, Department of Psychology The University of Western Ontario.
- Mohamad, Mareena dan Abiddin, Zainal Norhasni., 2011, Hubungan Budaya Organisasi Dan Sub Budaya Terhadap Komitmen Pekerjaan, *Dinamika Sosial Ekonomi Volume 7 Nomor 1 Edisi Mei*, hal : 79-85.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

- Seniati, Liche., 2006, Pengaruh Masa Kerja, *Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia, Makara, Sosial Humaniora, Vol. 10, No. 2, Desember, hal : 88-97.*
- Sina, Siprianus S., 2011, *Modul Pembelajaran Analisis Multivariat*, Surabaya : Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala.
- Soedjono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret, hal : 22- 47.*
- Sugiyono., 2008, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung : CV ALFABETA.
- Sutrisno, Edy., 2011, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein., 2010, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wulani, Fenika., 2004, Dukungan Organisasional Sebagai Moderator Hubungan Motivasi Instrinsik dan Kepribadian Individu Dengan Kreativitas, Studi pada dosen perguruan tinggi di Surabaya, *jurnal Widya Manajemen & Akutansi, Vol 4, No. 3 hal : 334-353.*
- Yiing, Huey Lee and Zaman Bin Ahmad, Kamarul., 2009, The Moderating Effects Of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour And Organizational Commitment And Between Organizational Commitment And Job Satisfaction And Performance, *Leadership & Organization Development Journal Vol. 30 No. 1, pp. 53-86.*

